

# A Report on OECD's Activities Changing Role of Vocational Technical Education and Training(VOTEC) 2

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-10-03 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/2297/601">http://hdl.handle.net/2297/601</a>

# OECD「変化する職業技術教育訓練 (VOTEC)の役割」事業の報告 (2)

—21世紀のための VOTEC：進路の開拓と専門性の強化—

村田 昭治

## A Report on OECD's Activities "Changing Role of Vocational Technical Education and Training (VOTEC)" (2) : VOTEC for 21st Century; Opening the Pathways and Strengthening of Professionalism

Shoji MURATA

### 前 承

- 1 職業技術教育訓練事業の成果
- 2 職業技術教育訓練の魅力に増進と普通教育と職業教育の同等性の向上
- 3 能力の適切性・質の向上の奨励と確立
- 4 投資としての職業技術教育訓練と人的資源・財源の流動化

③ 知識ベースの職業技術教育訓練を向上させるために必要な更なる研究は何か。

我々の職業技術教育訓練の知識についての討論は、職業技術教育訓練についての多くの情報を提供した。数人の討論者は、職業技術教育訓練についての研究はあまりなされてこなかったことを指摘した。このことはアメリカ合衆国において特に強調された。

### 5 ワーキンググループⅣの報告：知識・情報重視の職業技術教育訓練の強化

ワーキンググループⅣの参加者は「応答性」についての問題の扱いの革新的方法としての職業技術教育訓練ベースの知識と情報に一層の注意を払うべきであると言う意見であった。討論されてきた二つの側面は職業技術教育訓練に関する知識と情報とである。知識に関して我々が挑戦しようとしている三つの主な問題は次の通りである。

- ① 職業技術教育訓練において転移すべき知識は何か。一般的知識か技能か、それとも両方の混合したものか。
- ② 職業技術教育訓練の現代化においていかに知識を保持し、いかに技能を転移すべきか。

#### 5・1 知識かそれとも習得能力か

伝統的に教育機関は知識と情報とを転移する。職業技術教育訓練における知識には、特にスキルを含んでいる。このことは職業技術教育訓練の知識は一般的な学問的な知識とは異なるのかという疑問を生む。かかる厳密性に関する原則的議論については、スキルは多くの学問的な知識を前提としている。例えば、電気技師は彼の仕事を適切に行うためには電気についての学問的な知識を持っていなければならない。結果として、異なる職業のカリキュラムにおいて異なる学問的な知識、スキル、経験の組み合わせが見られる。

一方の純粋な理論的知識から他方の工作技術への接続と系統について効果的の接近を考えるべきかもしれない。職業教育と訓練のプログラム

は一層連続性に徹し、一般的学問的な教育は一層職業教育に徹すべきである。それにもかかわらず、全ての教育はスキルと同様学問的な知識も提供すべきである。

多くの討論参加者は、教育的な資格は生涯にわたり永続きしないと見ている。最近の訓練＝「生涯学習」を受ける労働者の数を増さなければならない。全ての職種において、「学ぶことを学んできたこと」は重要である。単純な仕事であっても、人間はロボットではないのだ。ペンキ屋を例に取ろう。優秀なペンキ屋にならなければならないのだろうか。技術的スキルだけでなく、意思伝達のスキル、倫理的スキル、企業家的スキルも必要である。これらのスキルのすべては、新しい状況の扱いに属する。このことは生涯学習に基礎をおく「学ぶことを学ぶ」を要求する。結果的に、職業訓練計画は一般的知識と専門的スキルを包含すべきである。もちろん、この組み合わせは職業教育訓練プログラムの種類によって異なる。

若干の国々は職業技術教育訓練における能力に応ずる訓練を推進した。「能力に応ずる訓練」の能力は特定の分野の仕事に求められる知識と技能の組み合わせに関係する。オーストラリアやイギリスのような国々において基本的能力の開発と職業教育のカリキュラムの実施に真剣な努力をしている。ドイツ、オーストラリア、スイスのような国々においては能力に応ずる訓練を以前から実施してきた(前述)。これらのデュアルシステムの文脈において総合的学習が討論の話題であった。職業技術教育訓練ベースの知識の更なる研究に関して習得能力(コンペテンシー)の概念は適切な参考の枠組みとなろう。

## 5・2 知識のフロー

職業技術教育訓練のシステムは急速に変化する知識の水準にいかに対応したらよいか。このワーキンググループIVは「知識のフロー」という概念を用いた。一つまたは他の方法は職業技術教育訓練制度と勤労の世界との間の知識のフ

ローである。また、職業技術教育訓練制度と科学・技術の世界との間の知識のフローでもある。特定の知識のフローはそれぞれの職業教育訓練制度により異なり結果として問題に対する解答はこのフローをいかに向上させるかである。問題に対する解答は、いかに職業技術教育訓練が時代遅れになることを防ぐかでもあり、したがって各国によって異なる。

ここでよく知られた問題に直面する。OECD諸国において職業技術教育訓練制度が大変違うことである。職業教育が存在しないかまたは脆弱な国、中等教育において分岐した流れが発達した国などである。アメリカ合衆国はよい例である。しかしながら、アメリカ合衆国は中等普通教育において職業指導と中等教育と中等後教育との接続の努力をしてきた。多くのヨーロッパ大陸諸国においては職業教育訓練制度がよく確立している。ドイツはデュアルシステムがよく知られている。スウェーデン、フィンランド、は学校ベースの職業教育が整備されている。フランス、デンマーク、オランダは学校ベースの職業教育と見習制度とが混在している。これらの総てのヨーロッパ諸国は普通教育と職業教育との間の名声の均衡が相対的とれている。イギリス、オーストラリア、ニュージーランドの職業教育訓練制度はアメリカ合衆国とヨーロッパ諸国との中間にある。これらの国においては名声の釣り合いは一層大きな問題となっている。

すべての教育訓練制度の差異は職業技術教育訓練、産業、科学・技術の間の知識のフローを反映している。ワーキンググループIVの一つの見解は研究機関が適切な新しい職業教育のカリキュラムの開発の解釈によりこれらの知識のフローの改善において適切な役割を演ずる。参考文献はドイツにおいては連邦職業教育研究所(Bundesinstitutes Berufsbildung)において、オランダでは全国職業機関(Landelijke Organen voor het Beroepsopleiding)において作成された。このことはある国(例えばデンマーク)において職業教育訓練に限定された

機関の不足が見られた。

多くのヨーロッパ大陸諸国においては社会的パートナーが産業から職業教育訓練への知識の転移において、また、他の重要な役割を果たしている。これは、オーストラリア、ニュージーランドにおいても当てはまる。これらの国々においては社会的パートナーが職業教育のための基準を拡大している。しかしながら、この社会的パートナーの役割にとって機能的に同等な興味深い一つの事例があることを示す。韓国においては、教育開発研究所が職業教育訓練の現代化の興味深い仕事を実施している。韓国教育開発研究所の手法は今日の職業プログラムにおいて10—12人の優秀な労働者を選択することによる。韓国教育開発研究所はどのような知識とスキルとが彼らの職業において必要かを質問紙法により見だす。次に、この情報は討論され、同様な手法に従い集約される。科学者・技術者が特定の職業教育プログラムにとって適切な新しい発展を見いだす。韓国教育開発研究所は新しい教育課程に調査結果をまとめている。最終的に、韓国教育開発研究所は教育課程の改訂を実施する権限を有する。

職業教育と企業との間、職業教育と科学技術との両者間の知識のフローを認識することが大切である。職業技術教育訓練が科学・技術と適切に適合するだけでなく、産業が職業技術教育訓練に優位に立つかもしれない。第一に適切に訓練された労働者が募集され、第二に職業技術教育訓練が新しい技術を普及するからかもしれない。これは彼ら自身で研究開発ができない中小企業にとって特に適切かもしれない。次に学生に対する教育について職業技術教育訓練機関は中小企業のための開発センターの役割を演ずべきかもしれない。

ワーキンググループIVからの重要な結論は、異なる職業技術教育訓練制度における知識のフローについての更なる研究の実施が大切であるということである。このように我々は、知識ベースの社会における知識のフローの向上を相互に

補完しあうことを学んだ。

### 5・3 研究の問題

知識ベースの職業技術教育訓練の向上に必要な更なる研究は何であろうか。第一の主題についてはすでに述べた。すなわち、職業教育と企業との間、職業教育と科学・技術との間の知識のフローについての研究である。第二の研究の主題は日本の仲間の吉尾氏の提言である。彼はコンピュータ利用の学習の可能性についての検証を提案し短い演説をした。コンピュータ利用の学習は潜在的に多くの理由から適切である。すなわち、①変革の輪から教師と学校が離れることを防ぐ。②相互学習に慣れさせる。③新しい知識の基準の普及を図る。④教師が個々の学生の指導に多くの時間を割き、チームワークや問題解決に挑戦できるという理由から職業技術教育訓練の質の向上ができるかもしれない。⑤最終的に発展途上国の教育制度の質の向上を支援するのに効果的である。

知識ベースの職業教育に関する更なる研究についての他の勧告は、①教員養成の在り方。②若者が新技術をいかに学ぶか。③教育の質の改善は適切であるか；より多くの女性をいかに技術的プログラムに惹きつけるか、また、いわゆる女性用と呼ばれる職業プログラムにより多くの男性をいかに惹きつけるかなどである。

### 5・4 結論

すべてのOECD諸国には独自の職業教育訓練制度がある。内容に関して限定された専門的要求は、ある国の制度（ドイツ、スイス）の中心的位置を占める。他の国においては、産業の部門がカリキュラム開発の主要な役割を演じている（オーストラリア、オランダ）。フランスと連合王国においては、ナショナルカリキュラムが決められている。これらのすべての国々において職業技術教育訓練のプログラムには、一般的学問的な知識が含まれている傾向がある。他方、アメリカ合衆国においては中等教育の職業教育

の強化の傾向がある。これらの傾向は、教育組織の統合の兆しと考えられよう。このような統合は、国々の職業教育と普通教育との統合だけでなく、ワーキンググループIIのヒラリー・スチードマンが指摘したように異なる国家間の教育組織の統合も生んでいる。(EC職業資格の共通化等 訳者)

ワーキンググループIVは知識ベースの職業技術教育訓練について大変興味深い討論を行った。すなわち職業技術教育訓練の知識についてである。この問題については、一層の研究と討論について強力な合意が得られた。次に、ワーキンググループIVは国際的な比較、比較可能な統計から国家間の討論が効果的であろうと勧告した。統計に関してOECDはすでに適切な仕事(教育の概観の発行)を実施した。この事業は職業教育訓練の分野について継続され充実されるべきである。

## 6 諸問題、理念、諸政策の意義についての総括(会議における協議の報告)

### 6・1 はじめに

はじめにあたって広く経済と教育の文脈から報告することは、定期的に(間隔をおいて)今後とも考察する必要が生ずるだろうから有益であろう。これはつぎの章において行われる。そこで報告は中核的テーマが持ち出される前の有力な基本的諸問題、討論された政策課題について述べる。最終的には、この討議において注目された政策の意義について協議した。

### 6・2 教育と経済の文脈

OECDの職業技術教育訓練プログラムは、現在職業訓練に付随することと、多くの職業訓練制度について不適切と受け取られたこととの両者の重要なことから応答する。しかし、一般的な教育訓練の広範な進歩の問題性を解決することが大切である。1980年から現在まで教育への参加の膨大な増加が認められた。この多くは、学校に留まる者の率の増加であり、すべての型

の義務教育後の後期中等教育及び高等教育における参加者の増加である。これには、重要な道としての普通教育も含まれるが、専門的・技術的な教育にも関わりがある。しかしながら、ある国においては総てではないが、低い層の職業訓練の増加の割合が小さく、名声の相対的低下の被害を受けてきた。

加えて特に職業技術教育訓練がよく整備されている国々においては訓練のレベルとスキルとが職業訓練制度の基準の継続的整備の結果として劇的に増進した。部分的には新技術の導入の結果と製造技術における変化に関連して、部分的には使用者側の必要性の結果として、これらの新しい変化する状況の下で働いていた雇用者による一層大きい自治的責任の結果として、多くは使用者側の複雑な要求を反映してきた。

最後に、組織的に組み合わせることは難しいことが明らかであるが、この間会社自体が内部の訓練を大きく進展したこと、ある時は外部の訓練を進展したことについて異議を差し挟む観察者も若干いる。この多くは非公式であった。それは明らかに雇用者のみが含まれていた。(多くの雇用者がこの時期必要な向上訓練の参加能力に欠けた結果として仕事を失った)雇用者のあるグループは他の雇用者より便益を受けており、その主な違いは会社と会社の間、産業と産業との間にも存在した。

まとめると、今日先進国において15年前と比べても、より高度で複雑な教育訓練の世界が生きている。後に討論するように、この結果は職業技術教育訓練事業の重要な問題を惹き起こした。更に、本当に重視されたにも関わらず、先進国において教育と訓練の納得のいく基準について多数の社会的に低い地位のグループ「境界領域のマイノリティ」として明らかに失敗であった。

失敗と成功の問題の両者にかかる原因について多くの見解が表明された。これらの場合は「使用者の必要による需要に動かされ」「供給に動かされて」「若者による教育の選択により」等の範

嚙に分類することは基本的に有用である。

我々は、第一に需要に動かされる諸要因について考察する。使用者による労働需要の変化は、この時期を通してマイクロプロセッサの開発とその急速な導入が次第に増大してきたことは加工・処理と同様に、殆どの産業、サービス、製品と関係している。このことは労働組織と労働の実際において先進国経済の急激な変化にとっての前提条件となる。勿論、導入の実際の型は、部門、経済、会社、同系会社でも働く場所により違ってくる。これには経営側の無能さ、ある分野における避けることのできない新しい技術を通しての雇用者の不適応、教育訓練における技術転移に関する国の制度的な違い、など多くの理由がある。にもかかわらず、これらの変化は熟練技能労働者、ホワイトカラーの雇用者、監督者、テクニシャン、販売員、殆どの全てのグループから技術者、経営者、専門職、科学者までにも影響を及ぼす。

もし一般化することが許されるならば、マイクロプロセッサは、まったく異なる二つの方法において有益になってきた。第一に、全てのレベルにおける個人的雇用者とグループ雇用者に対して自主的に決断し、それから一層大きな責任をとる（少なくとも使用者が彼らをそうさせたい）ことを可能にしてきた。このように、販売員は個人的顧客の必要にとって適切なパッケージを集めることができ、熟練技能労働者が多くの機械を操作でき、勤労者グループが監督なしでの問題解決など出来るかもしれない。第二に、マイクロプロセッサは生産と販売の両者を以前より一層迅速・正確に監視し運営ができ、実施基準を一層厳しく行うことが出来る。新しい製品の開発と改善、より早い新しい生産過程の導入と改善を行うことにより、マイクロプロセッサ革命は一般的に第二の要因として全く充分な役割を演じてきた。

第二の一連の諸要因は国際競争の増大に関係がある。技術的变化によって可能となった適応のスピードにより煽られ、1970年代より三つ

の要素が競争圧力を強くした。第一に、直接的、間接的貿易障壁、特に関税の引き下げ、多くの領域における輸出入割り当ての変更、国内の会社の過去におけるより、保護の削減など、主要な自由化策があった。第二に1970年代半ばより世界の成長のスローダウンが厳しい競争を反映してきた。これらの二つの因子は一般的に先進国において雇用者のための教育訓練を改善するために使用者の役割が増大させてきた。しかし、第三の要因は先進諸国における望ましい技能の普及に特別な効果があった。新興工業国の興隆は、労賃が安く組合の組織が弱い一般教育の（質）がよいので柔軟な労働力が提供できたおかげであった。彼らは、世界貿易において相対的に有利であり、技能中心の商品及びサービス以外の商品の生産は、半熟練中心の雇用者に頼っている。コスト競争力があり、半熟練中心の労働が高い比率を占める良質な商品を生産できることにより先進国の高費用の商品に対して競争力を持つように換わってきた。輸出・輸入競争部門における先進国生産者による需要は半熟練中心の雇用者から高賃金で不適切な普通教育の雇用者に決定的に関係があった。

第三の一連の諸要因は先進国経済の貿易外部部門における未熟練の雇用の衰退であり、雇用は原則として国際貿易の影響を受けないと考えられていた。1980年代を通して財政市場の自由化は多くのケインズ経済学の政策の完全雇用の維持回復の手段としてほとんどの政府が積極的需要運用の追求を難しくしてきた。さらに、財政市場について政府の支出と公的部門における雇用創出に敵対する特別な意図は政府の未熟練と教育の足りない労働者のための一連の雇用提供の政策量（棒）を著しく減少させた。これらの諸要因は、上述のように求められていたサービス部門における社会的スキル・計算スキル・組織的な行動スキルのためにマイクロプロセッサの効果により強化されてきた。特に、顧客と親密な関係があり、多くのサービス部門における必要、すなわち十分な教育は、特異な要求

に合致した情報技術を活用できるかどうか。

すなわちかかる相互作用を運用する社会的スキルについてプレミアムがつく財政・保険・旅行取扱業・小売り部門等においてである。

さて、教育の改善を求めている若者の供給に話を戻そう。若者の教育参加の背後の外因的な諸要因についての合意はあまりにも少ない。一方において、若者の先導によるより大きな教育参加（国ができ、積極的に推進する）による長期にわたる傾向、他方、最近10年における参加率の加速の背後の因子である。長期的要因として経済的理由はもちろん教育に対する個人的・家庭的・社会的投資についての有力な説明である。家族は彼らの子どもの社会的・経済的地位の向上の鍵として教育を見てきたし、国は教育はエリート再生産に必要と考えている等などである。これらの経済的要因は民主社会の発展にとって二つの方法で連結している。民主主義は上昇移動のための準備活動として最も重要であったし、民主的政府は教育に対する権威から自由である。前述した第二の諸要因がある。即ち、教育訓練について経済的な考察において現在の環境を見失いがちである。これらの広い文化的要因について社会と教育的政策立案の両者についての信念は戦後における教育の大量展開の背後に中心的動機であった個人の人間の発達を中心があった。最近の加速に関しては1970年代中期からの失業の増大との関係について疑いが少なくない。特に、1980年代においては目に見えた良質の教育訓練を欠いた勤労生活の不安定性が見られ、これに関連して使用者側の教育成果への需要が増してきた。過去20年間に若者が全員専攻をもち教育機関に長い間留まるようにする影響が強まった。

この点に関して上述に基づき二つの論評ができる。最初に取り上げられた中心のテーマは繰り返し議論された会議における多分ただ一つの中心的・基礎的テーマであった。これは特に近年における教育訓練の発展は広範なシステム（労働市場、政府の経済政策、技術の変化、労

働組織等）の一部と考えるべきであった。この一つの側面、中等教育以上の、在学率の増加は、雇用条件として使用者が一層教育のある雇用者を求めることが若者によって有効な応答と解されている。第二の論評はまた「システム」の問題が取り上げられ、なぜ職業技術教育訓練が緊急な問題なのか、なぜ会議が活発なのかの理由についての説明に使われた。これは先進経済の多くの政府にとって中心的経済政策領域となったからである。

上で示唆したように第一の場面として先進経済国の対外競争力は技能・知識集約的輸出の成功に頼ってきた。これは低い費用の競争相手に対する関係から彼らの能力は区別される。更に、低い費用の競争相手のより大きな進歩に対する費用の上昇、シンガポールや韓国のような新興工業国に始まり、先進経済国と結びついてきた。彼らの側は低い費用の競争相手に対する競争を感じ、そして彼らの側はより技能集約的製品の方向へ向かう必要を感じている。第二に、対外的競争は政策的環境の変化による。外国貿易市場の規制緩和は対外的不均衡に直面する為替レートの管理を通して策略を弄する場所を著しく減少する。国際貿易ルールの自由化における自国の輸出と国際的競争力の弱い輸入競争産業の保護に対する政府の力は縮小している。第三に、財政市場の規制緩和は（外国貿易と同様に国内においても）政府にとって一般的で特に公的雇用の創出にふさわしいケインズ派の需要管理政策の導入が難しくなってきた。先進経済国においては最も低い教育と熟練の者、特に社会から疎外されたこの少数派グループのため、公的部門は伝統的に多くの雇用を提供したという理由から、貿易外部門において雇用創出の課題を重視する。

公的部門の雇用創出の欠陥は個々には二つの政策領域において見られた。これらは訓練政策と賃金の柔軟性と労働市場の規制緩和とである。両者は、自身の機能から自主的役割を演ずる。「訓練政策」として技能の向上を図り、それ

によって傷つきやすい未熟練の範疇から移動させる事をねらいとしている。「賃金」「柔軟性と労働市場の規制緩和」は未熟練労働者を受け入れ、彼らに仕事を提供することをねらいとし、第一に賃金を十分下げる方向に柔軟化する事により彼らの生産性が低いにもかかわらず使用者が彼らに雇用を提供する。第二に採用と首切りの費用を節減する事により、使用者の雇用の刺激策とする。政策立案と学問的助言は他と関わりの少ない一つの政策領域において運用され、それらは訓練労働市場と結びついた広範な制度の一部として十分に理解された。

第二グループのまとめ、第三グループの討論、全体会は、それらの間での相互の連携は重要であるが相い矛盾しているかもしれない。

一つの議論は、二つの政策が無視されるなら悪循環となる。すなわち、もし公的訓練プログラムが規制緩和された労働市場における最も低い部分に少しもアクセスしないならば、低賃金、悪い労働条件、雇用保険もなく、社内訓練も不足し、奨励策も計画も少なくなることになる。かかる典型的な訓練に従事する者は代替が利かず（特にもし社会保険がこれらの人々に拒否されているなら）そのような訓練のシグナルは訓練候補者の潜在的雇用主が効果的に将来の雇用人とすることはなさそうである。反対に、公的訓練計画がしばしば関心を持たれず彼らに多くを教えることは難しくし、訓練が早急に評判を落とすことを意味する。

第二の討論は会社が市場性のあるスキルに投資することを奨励することは賃金の上昇方向への柔軟性を減し、そして費用がいらずに採用と首切りができはしないかどうかを示唆した。この理由は他の雇用主の能力は最初の雇用主によって訓練された熟練労働者を引き抜くことであり、彼らの能力により向上した熟練雇用者を派遣する十分に魅力的なパッケージを提供することであり、低い首切り費用により雇用主が彼らの従業員を訓練する刺激を減ずる。このように賃金の柔軟性と労働市場の規制緩和とは取り

残された少数派に対して徐々に触まれる訓練政策の試みかもしれない。

これらの二つの「否定的」事例は、訓練・労働市場・経済政策のシステムに関係しての訓練政策の取扱いについての重要性を指摘するため、ここであえて引用した。これらの二つの訓練市場と労働市場との柔軟性についての中心的政策領域の両者間の結びつきは必然的に矛盾してはおらず相補的に重要である。しかし、会議において種々な方法で実現した連携を理解する事が必要であり、これらの事例が、二つの政策領域において独自の政策立案の危険性について指摘した。

このようにこの部会は結論づける。訓練政策が1980年代以来の経済的成功にとって重要であったことが会議における明確な理解となった。同時に、決まったテーマは職業技術教育訓練が広範な経済・社会の一部として取り扱われた場合及び職業技術教育訓練が労働市場と経済社会政策の文脈とから一般的に理解されたときのみ成功するように思われる。

### 6・3 会議期間中討論された主な問題

会議期間中訓練政策に関わる非常に多くの異なる問題が提起された。この部会は最善の関わり方に興を刺激されたことを示した。報告書はこれらの次の二つの主要な方法から設定され、二つの部門に照らして訓練の問題を組織的に熟視し、本会議で討論した問題について再吟味することに立ち戻た。しかし、いかなる問題があるかを思いださせるために有用である。八つの問題が特に興味深く思われた。

最初の三つは教育訓練制度がより広く定義された職業訓練の役割についてである。

① 一般教育と職業教育とのバランスはどうあったらよいか？それらは統合されるべきか峻別されるべきか？ここで「基本的習得能力」が役割を演ずるのだろうか？いかに、どのような範囲で普・職教育の間で働かすべきか？

② それは「低いレベル」の職業教育訓練の間



題のため一般教育により長く留まろうとする若者の比率の増大となったのであろうか？

中等教育後段階（18-19歳）まで職業教育を延期することを望む比率が増大したのか、または、高等教育において職業技術教育を計画すべきなのであろうか？

③ 職業教育と普通教育との間で「名声の均衡」をどのように図ったらよいのか。これは一般の問題なのか、それともあるグループの国々の問題なのか？これは職業教育全てに関係するのか、低いレベルの職業教育の問題なのか？

職業教育制度の組織に関わるより一層技術的諸問題はつぎのようである。

① 職業教育において技能の資格制度はいかなる役割を演ずべきか？誰が資格制度を運用すべきか？社会的パートナーの役割は何か？いかに、より一般的に技能についての情報を効果的に伝達するか？

② 原則として、「モジュール」と技能の習得との間の軋轢、それにより、被訓練者（時には会社が訓練者）が技能のパッケージの選択において相当に柔軟性を持ち、そして彼らが細分化された技能の習得を望んだときの期間と訓練プログラム（ドイツの見習制度のように）訓練の内容、タイミングの両方に関して柔軟性は一層限られていた。前者は急速に変化する労働市場の需要に合致すること、後者は雇用主が関わる限り能力の一貫性と整合性を確立することにより一層適切に見える。両方のアプローチはそれらの場を持つのか、またはモジュールのアプローチが現代の労働市場の状況に対してより適切であろうか？関連した質問は職業訓練コースへの最小の参加基準すなわち参加基準を最小化すべきか（全体としてより長期に関わる柔軟性の少ない）？習得した能力と同様、数量についての結果より一層の注意を向けるべきか（モジュールシステムとの一層の関係）？

③ 理想的には職業訓練は会社内または公立学校部門において催されるべきか？両者のバランスはどうあるべきか？

最後に二つの経済的問題がある。

①だれが職業訓練の費用を支払うべきか？一般教育特に高等教育の費用支払いの関係はどうあるべきか？②奨励策はなにか又どうあるべきか？会社にとっての訓練投資、特に若者の市場性のあるスキルの訓練、若者の訓練投資（たとえば低賃金による受け入れ）または学校においては勤勉なる学生に投資すべきか？

#### 6・4 制度主導のアプローチ

OECDの職業技術教育訓練研究プログラムから重要な洞察が会議に伝えられた。これらの洞察に対して職業訓練の分析に対する制度主導のアプローチの概念を協議により説明することは最も単純明快である。

学問的研究においては少なくとも三つの方法があり、職業訓練の領域における政策立案においては職業訓練が部分的でしかなく、社会経済的の制度全体については考えない。一つについては既に上で述べた。即ち職業訓練の政策立案は政策的協調が微妙であったとき他の領域の政策立案（労働市場政策が事例だが）から孤立して立案される。第二の方法は分析の興味と方法の現象のタイプにおける違いと関連した異なる学問分野に対する区分である。単純化し過ぎる危険、職業訓練についての多くの仕事と政策立案は三つのアプローチの一つまたは別のアプローチにより優勢であった。第一のアプローチは教育者の指導、カリキュラム、教育方法等のシステムに焦点をおいてきた。この仕事はしばしば若者が教室や会社において求められる技能を習得し、いかに最善を尽くすかにとって重要であることについて討論することと関係があった。第二のアプローチは制度学派や政治学者のそれである。彼らは訓練の条文を政治制度の過程と見る。興味を持つグループ（教師や指導員の組織、政府の政策立案者等と同様に労組と経営団体）はこの種の分析の主要な役割を演ずる。第三のアプローチは経済学者のアプローチである。即ち一般的経済的アプローチは会社や個人

が直面する訓練の決定についての奨励策の構造をみてきた。しかし、これらの奨励の構造は短期的部分的展望におけるものであった。

分析の第三の方法は、部分的に職業訓練制度は労働市場、会社の意志決定、産業関連制度、経済団体等と密接に結びついて惹起することの理解に失敗した。一方の理解無しに他方の理解はできない。このことは会議を通じて何回も強調された。

このことに対していくつかの重要な側面がある。出発点は、若者による訓練に対する投資と意志決定、及び会社が訓練投資を通して求めている技能を持つ若者たちを雇う意志決定と基礎的な結びつきがあるということである。訓練における若者に対する投資は（真剣な訓練をする）もし会社がこれらの技能を持つ彼らを喜んで採用するようになり、会社がもし若者が適切な訓練を企てることができることが分かり、信用するなら訓練に投資する。このように効果的であるべき訓練計画に合致する広範な必要（一貫性の要求）が求められており、一方において会社が技能を求め、被訓練者が良質であることを求め、他方において良質な被訓練者が進んで訓練を計画し、かつて会社が求めていた技能をもつ彼らを喜んで採用することを求めている。この一貫性の要請への適合の失敗は職業訓練が弱体で、普通教育との名声の均衡を喜ばない諸国において政府主導の1980年代をとうして発展を意図した職業訓練プログラムは主要な困難な問題となってきた。この失敗は、被訓練者として登録しなかった若者が普通教育をむしろ好み、会社が真剣に訓練計画を樹てなかったからである。

会社が訓練、例えば徒弟訓練を提供するとき少し違いが生まれた。再度、会社が訓練を提供し、若者が訓練を受ける計画をする準備の状態において一貫性が必要である。(a)もし彼らが熟練労働者が必要ならば(b)もし彼ら自身の訓練提供のために支払うなら(引き抜きに対する対応・訓練の熟達の可能性)(c)もし若者が訓練す

るのに適し学問的であれば(訓練機関は低賃金を受け入れられれば)会社が訓練の提供を準備する。

若者が学校で入職基準に合致するように勤勉であり、訓練を受ける者が低賃金であれば(a)会社において訓練は雇用の安定に導くと信じるなら(b)もし彼らが会社で職を失うか、又は仕事を辞めるか、他の場所で彼らの技能が類似の雇用を保障するならば若者は訓練の準備をする。

これは未来の見習制度と専門性についての後ほどの討論に結びつくと思われる道に有効に拡張される。職業技術教育訓練研究プログラムは「進路」の語を受け入れる。個人は彼または彼女の教育や勤労生活を通じた訓練と雇用の絡み合った進路について複雑で変化する選択をする。このことは個人の教育・訓練についての決定における組織的アプローチの受け入れの重要性を強調する。教育的な文脈のみではなく依然職業訓練制度が不十分なばかりでなく、教育と職業訓練制度における広範な文脈において労働市場や他の成人の生活の諸側面と結びついていると見られる。個人の決定の二つの要素(見習制度と専門性)は、これに照らして一層明確になった。

① 第一に我々はなぜ若者が学校において勤勉であることを「明らかに」重要と見るか見ないかの理由についての若干の理解を得たところである。もし、就職の基準(学問的レベルの達成状況、努力についての教師の評価、または入社試験の前の学校の達成状況)をもつ訓練制度を通して良好な雇用にアクセスするならば、生徒が学校について真剣に考える意味が明確になる。これはドイツや日本の「非公式にはっきり格づけされた」すなわち学校でよい生徒は会社のすぐれた訓練計画に実際入っていく「見習い-雇用」制度において特に明かである。② 第二に、一方において訓練プログラム対する若者の参加の深さ(期間の長さ、被訓練者の賃金、以前のアカデミックな投資)と他方において、訓練プログラムによる一連の良質な雇用機会に

恵まれるというように両者の間には複雑な関係がある。一つは、より深いより広い関わりが一連の良質な雇用機会を開く。しかし、それはあまりよくあるケースではなく、若者による訓練プログラムへの深いかかわりは、逆説的に通常全く狭い雇用機会と繋がっている。（この対照は普通教育への参加である。）

一つの理由が明らかである。すなわち、一連の職業のための特定された訓練である。しかし、実質的理由は、若者による参加の深さは通常会社によるかかわり合いの深さと合致し、少なくとも会社が訓練を実施することである。会社は彼らが若者を理想的に狭い雇用機会のために限られた会社のための特定の技能を訓練する（日本のように）という理由から会社自身参加する。見習い制度においてさえ、若者による参加は、うまくいくがしばしば機会が限定される。このように若者による訓練プログラムへの参加の深さは、短期、長期両者にわたる雇用可能性と関係ある高度の信頼性に若者がとりつくことを厳しく求める。

この一つの意味は、信頼できる機関の必要性である。使用者団体と労働組合の両者の訓練制度の機能におけるかかわり合いはかかる真実性が中心である。将来必要となる技能についてメンバーの間において真実の合意に到達するために使用者団体は訓練における習熟と会員会社に対する力の両者を必要とする。労働組合（労働審議会のような他の形もある）は、訓練カリキュラムが長期雇用の可能性と会社における訓練の質を保証するために訓練における習熟と会社に対する参加の確保の必要がある。我々は下で社会的パートナーの重要性は職業訓練制度における表から見える役割だけでなくことを知る。そして、このことは組織的アプローチのための他の理由がもたした。すなわち総体的制度的背景、制度の役割の必要性、あるいは一見職業訓練制度の機能にとって適切に見えないかもしれない機関の役割に含めることも必要である。

会議を通じて社会的パートナーの役割を思い

起こさせる。最も頻繁に職業訓練制度のなかでこれらが強調された。しかし、また、それ自体外から見える訓練制度の外部での重要な役割を演じていることが指摘された。だが、職業訓練組織の外部でそれに対する重要な影響を及ぼした制度は賃金決定、雇用保険、企業における協同決定の理解が組織の運用の方法のために重要であり、これらの機関や社会的パートナーは中心的地位をもっている。我々は、この分野における政府の政策の役割について既に論じたが多くの国において政府の政策の役割が限定されていた。彼ら自身が訓練されていなかった熟練労働者を惹きつけるために会社が設定した賃金について制約はしなかった。会社は彼ら自身の雇用者の市場性のある技能における実質的調査について一層悩むであろう。より一層の規制緩和は賃金決定、主要雇用グループに関する市場性ある実質的訓練投資は会社に対する危険が少ないように見受けられる。会社は会社の特定な技能に対する主要訓練プログラムを限定しようとする傾向があり、会社から離れない特殊なインセンティブをもつ雇用者個人に対し実質的に市場性のある訓練を与えた。同等に、会社にとって費用として安いのは会社が要求する技能と一致しない雇用者を首切り、他の条件が同様ならばインセンティブは少ないので、会社が雇用者を再訓練する。雇用保険と柔軟な労働組織を伴う訓練や再訓練に関係ある信頼できる合意づくりの展開が一層限定されればされるほど、会社が訓練や再訓練において投資する意欲が実質的に少なくなろう。

ある資格によって強力な社会的パートナーは、賃金決定過程の規制と雇用保険の問題の取り扱いを柔軟にすることがある程度可能となってきた。又、彼らは労働者の代表が会社の意志決定に参加することを認めた。会社によって市場性のある技能に広範な投資を奨励する賃金決定制度と雇用安定を図る経済の国とそうでない経済の国との間には興味深い分化が見られた。それぞれ方法は異なるが、北欧諸国と日本は、

引き抜きが困難となる制度と雇用者の再訓練を奨励する余裕もっている。北欧諸国型の経済においては、特に会社の外では賃金は集团的に決定され、通常類似の会社間の賃金を反映し個別に契約される。この調整は、強力な経営者団体と労働組合とによって確定する。日本においては、会社間において労働者の引き抜きは、暗黙のうちに制約されており、賃金は強力な終身雇用制度を反映してきた。例えば、新規雇用者は低い賃金から出発するという。さらに、このような経済において、会社内労働組合組織があり（勤労委員会、社内労組）があり、これらの労組は明確な経済的理由なしに、雇用者の首切りはなく、彼らを再訓練することも難しい。さらに、これらの国においては、雇用者の代表は会社の意志決定において十分な役割を演じてい

と比べて弱体化してきている。オーストラリアにおいてさえ労働組合の指導性が政府との密接な結びつきを頼み、アングロサクソンの経済に類似して見えるようになってきた。

### 6・5 二つの職業訓練の制度

OECDの職業技術教育訓練事業の主要な発見は、討論が深まり教育訓練制度において北欧諸国の経済とアングロサクソンの経済との間の差違が認められた。最終段階において、若干の要点を拾い上げ差異を図式的に表示することは有意義であろう。高度に単純化され強調されている。アングロサクソンの経済と北欧諸国の経済との間には多くの重要な差異がある。多くの経済は他の範疇に入り込むことも、つけ加えることもないだろう。にもかかわらず、図式化は

表1 二つの職業訓練制度の比較

	アングロサクソン経済	北 欧 諸 国 経 済
普・職のバランス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・普通科職視、職業訓練弱体</li> <li>・名声の均衡が問題</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・強力な職業訓練制度</li> </ul>
資 格 免 許	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資格免許について市場が大きな役割</li> <li>・政府が資格免許制度の設定を指導</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・産業界のコンセンサスに依存</li> <li>・使用者団体と労働組合とが主要な役割</li> </ul>
選択・注文の可能性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・モジュールの重視・個人が訓練の内容や時間を選択</li> <li>・コースの内容より達成度による資格認定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内容が明確な長期コースあり</li> <li>・個人による変更が少ない</li> <li>・内容の明確なコースへの要求</li> </ul>
参入の要件 中 途 採 用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・参入資格は重要ではない</li> <li>・相対的に広範な雇用機会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・明確な必要条件あり</li> <li>・狭い限定された領域だが最終的には明確良好な雇用</li> </ul>
会 社 の 訓 練	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公的、個人的関与が大</li> <li>・会社の関与が弱い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社の関与が強力・会社を基礎にした訓練・学校教育に基礎をおき密接な会社の訓練</li> </ul>
機関外の職業訓練		
労働市場と産業の 関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般的に労働組合が弱い</li> <li>・賃金決定、採用、首切りに関わる限りでの労働市場</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働組合と会社の協力関係・首切りに関わりあり・産業毎の集团的賃金契約</li> </ul>

る。

アングロサクソンの経済においては、賃金の決定は、1980年代を通じて累進的に経済的に規制が緩和されてきた。雇用の安定は北欧や日本

以後の討論に有効であろう。

### 6・6 結論と政策的意義

我々は今、上述のシステムについての考察で

取りあげられた諸問題の討論にもどる。

**普通教育と職業教育との関係**は、過去10年間における普通教育への参加は多くの国々において大幅に増加したので中心的な問題となった。それらは文字どおり「統合」されるべきとする見方は多くの支持を得なかった。しかし、このことは若者が今日教育を受ける雇用の型と訓練の道筋により理論的需要が求められた結果として普通教育の増大が多分必要であろうことが受け入れられた。一般的で、自由で、批判的な教育は民主的・社会的な機能と個人の発達と満足への道にとって中心的であるとする見解が示された。

更に、この見解は、計算能力や他の技術的能力と同様にできるなら「基本的能力」（意志伝達スキル、社会的スキル、自己と小集団との組織化のスキルなど）について職業教育と同様に一般的に衆知すべきことを示唆した。

**低レベルの職業教育と高等教育への願望**は、高等教育（大学・高等専門学校）への願望であり、低レベルの職業訓練は妥協であろうか？

この質問はこれら北欧のシステムに対する疑問と見られ、16歳から始まる伝統的徒弟制度のような良く開発され、限定された職業訓練と見られた。更に、それはスエーデンのように公立学校制度による見習制度の問題であった。この理由は、使用者のための奨励策としての見習制度に対する投資が高等教育に進学する前に徒弟制度に進んだ若者でさえ高等教育以後会社にもどる人を減少しないということである。これにもかかわらず、関わりのある焦点は、見習制度から大学や高等専門学校への経路に詳しい若者が見習制度を請け負い続けることに対するインセンティブを提供することである。生徒・学生がブルーカラーの見習制度に甘んじ続けることを確実にすることに関わることであり、職業の階段を登る可能性（最終的には、監督、テクニシャンまたは技術者になる）を明確にすることが大切である。

**名声の均衡**についてアングロサクソンの経済

における最も中心の問題は職業訓練の伝統が充分強力に確立されてこなかったことであり、学問的な教育を伴う「名声の均衡」に対する職業訓練の推進に関係があるとみられる。一方において、ある人は物理的に（例えば同じ配置と大学）二つのシステムを統合する見方をとって、正しい方向で統合された資格免許制度と進路を開発することは重要なステップであり、一層組織的な問題の根底に深く関わっており、前に討議した「整合性」の要求が存在する。この視点から、唯一の明確な奨励策は訓練が良好な職をもたらす機能を持つことであり、職業教育以外の多くの変化が求められていることが理解された。知見の増進でもなければ満足な解決策の提供を通じての「名声の均衡」のかかわりでもない。それは、事業部門や社会的パートナーの基本的問題のように思われる。

**資格免許制の問題**は会議において多くの注意を引いた。ここで再度二つの国家群が見られた。職業訓練制度が充分確立している国々においてはモジュールを通じて資格免許証が与えられる資格制度への関心の広がりが見られる。一般的にモジュール制が有利とする考えは限られており、少なくとも基礎的教育訓練に限定すべきであるとする考え方がある。アングロサクソンの経済諸国においては資格免許制を発展させようとしている人々が大部分である。しかし、これらの国々における主な問題は、一般的に受け入れられる技能についての資格免許の開発を意図しており、若者が訓練の意志決定のシグナルとして頼ることが出来る会社にとって都合な資格免許である。これは社会的パートナー相互に産業レベルで合意できる（再度オーストラリアの経験に興味から）強力な制度がかけていることである。結果として、政府は資格免許制度を設立しなければならない。多分、一つの結論は、これらの国々において資格免許が機能するがその役割を過大視する事は出来ない。政府にとって資格免許制度は、迅速で柔軟な免許制度のコースと市場主導において重要な途である技能

を提供する枠組みであると理解した。言い換えれば、それは、ドイツ・スイスのような資格免許の合意の基礎とは異なる機能の充足であろう。

**モジュールと安定性**市場主導の資格免許制度と社会的パートナーの合意に基礎をおく制度との間のコントラストは諸問題の技術的体系と一層緊密に関係すべきであると受け取られた。職業訓練においては一層「モジュール」の方向へ進めるべきなのか、また、新しいコースの迅速な導入が可能性を勝ちうるのか、それとも他方において諸能力の「一貫性と不変性」とは十分に限定され、合意された変化をもたらす個人や会社による注文が限定され、原則として長期にわたる訓練がより望ましいのだろうか。モジュール制に力点をおく経済環境に便益を与えるアングロサクソン型のアプローチがむしろ明確であり、それは他社の引き抜きが無く費用が少なくて済むことを意味し会社によって短期の支払いですむことを意味する。そして長期の投資のための市場主導型の資格免許の雇用可能性に強く依存できない潜在的訓練者は明らかに最低限短期的な意志決定となろう。さらに、労働市場における大幅な規制緩和は一層柔軟な職業訓練制度として新しいスキルを提供すべきであろう。この考えは現在の北欧諸国には重要性が少なく、会社は技術的スキルの体系を知った熟練雇用者の必要性の拡張の促進が必要である。

**見返りの必要性和専門性の再度の強調** アングロサクソン諸国においては、法律、医学のような高いレベルの専門を除外して専門のための長期にわたる教育訓練の考え方は不適切と考えられ勝ちであった。これらのケース（法律や医学）にあっては強力な規制があり、大学院で（例えば営業管理）教育されるのが最適な高尚で市場性がある体系がある。もしこのような訓練を通して求められる技能が最大の専門性であるならば会社は釣り合いを同意するであろう。この考えは、低レベルの職業においても展開可能であろうか。伝統的職業訓練がない国々では広義

に解される職業に関する考え方がかなり関心を呼んだ。アメリカにおいて真剣に開発されるならばこの実験が観察できよう。

**職業教育のための費用** これは別の中心的問題である。明らかに情報の問題について便益を受ける側の者（会社、個人、政府、一般の納税者）と支払いをすべき者との間に情報の欠如や情報の偏りが見られることである。費用・便益に関する無視の拡がりを受け取る者は数限りない。もちろん若干の国々においては、他の国々より多くの情報が提供されているが比較の問題は解決されていない。訓練についての会社の支払いを実際的に規定する会計の基準もなければ会社が情報を提供してもいない。更に、訓練のための支出の外部の理解は基本的に合意された。それは、政府が高等教育に関して職業教育訓練への助成に対するアクセスの間で公平であるべき（本当はそうではない）ことは理にかなっているように見える。しかし、我々が費用・便益についての良い情報を持っているならば、情報を持っていない場合の根拠を良く理解できるかもしれない。このように主要な結論は合意に達した定義と基本的に統計的な情報の必要性である。

**奨励施策** 数回に涉って奨励施策について討論された。三つの結論を強調することは有益である。

第一は会社と個人のための正しい奨励施策の発展は職業教育訓練の成功の中心であるという広範な合意である。

第二は、未だ政府の会社に対する啓蒙宣伝は少ないが、良好な情報の提供が正しい奨励策の再度の采配が出来ていないことを理解させた。すなわち、どのようなコースがどのような成果をもたらすかについて迅速に学んだが、ある若者達は時には知らされないかもしれない。

第三は、加盟国のうち良好な職業教育訓練制度の整備により、奨励策が採られた国と採られない国との間の違いが生じたことである。北欧諸国においては、良好な訓練課程が良好な雇用

を導くので、若者が学校において真剣に働くための奨励策が存在していることになる。そして若者が良く教育される（賃金決定方式、長期財源など）制度的環境が彼らを市場性あるスキルを向上できる投資としての基準の問題に対して保護すると言う理由で、若者を訓練することが使用者にとってのひとつの奨励策であった。

また、雇用主達が熟練労働者を雇うとき彼らは就職に繋がるスキルの体系を明らかにする。

### 6・7 将来の活動に向けての提言

結論により将来の仕事に向けて最も大切になってくる領域を明言することが有効である。

第一の領域は、会社、個人、社会に対する経済的な「費用・便益」について注意深く明確にする必要があるということである。これを示すということは定義の合意の一つとも見られるし、理論的基礎の合意ともなる。職業技術教育訓練事業において「進路の概念」について相当の進展が見られたが、より一層の進展が必要である。

第二の領域は公式的訓練制度と会社内における職業訓練制度の機能と実践の成果との両者の開発にかかわる知識・情報の交換である。特に興味を持たれる問題は、訓練と技術移転の連携結合の問題である。これらの二つのシステムはム接近してきているだろうか。同様に教育の過程における基本的諸能力の習得における結びつきの発達についての関心である。情報交換と国家間協力のためにはネットワークをどのように設定すべきであろうか。

第三の領域は職業技術教育訓練の教師または

指導員の採用、訓練、専門性の開発についてである。職業技術教育訓練を職業としてまた、異なる職業分野における専門職としていかに若者に魅力あるもの出来るか。教育的、職業的専門性のどのような組み合わせが学校ベースの教育と企業における訓練においてそれぞれ必要なのであろうか。職業教育の教師が企業の相談役として行動するためにどのような側面を持つべきか。職業技術教育訓練の教師または指導員を今日的な技術的教育学的知識と技能とを最も効果的に受容させるにはどうあったらよいのか。

### 参考文献

- (1) Vocational Education and Training for Youth : Towards Coherent Policy and Practice, OECD, Paris, 1994.
- (2) Vocational Training in the Netherlands : Reform and Innovation, OECD, Paris, 1994.
- (3) Vocational Training in Germany : Modernization and Responsiveness, OECD, Paris, 1994.
- (4) Pathways and Participation in Vocational Education and Training, unpublished, forthcoming in 1995.
- (5) Integrated Learning in Germany, unpublished, forthcoming in 1995.
- (6) Assessment, Certification and Recognition of Skills and Qualifications in VOTEC, unpublished, forthcoming in 1995.
- (7) Apprenticeship : Which Way Forward ?, OECD, Paris, 1994.